

EXECUTIVE COACHING: IL COACHING ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

scritto da goal | 31 Luglio 2023



di Marcella Segala*

In tanti mi chiedono di chiarire che ruolo può avere il coaching all'interno di un'organizzazione.

Le organizzazioni che investono in percorsi di coaching per i loro dipendenti, gruppi di lavoro o team lo fanno per motivazioni diverse. Provo a sintetizzarne alcuni, i più comuni punti di partenza, ricordandovi che ogni percorso evolve in maniera unica.

Navigare il cambiamento.

Quante volte ci è capitato di sentire che il cambiamento è una costante? Quello di cui raramente si parla è la velocità dello stesso e la sua ampiezza. E ancor meno si parla di quali siano le competenze necessarie per non subirlo e rimanere "inventario rilevante" nel panorama lavorativo. Le aziende innovano prodotti e processi, perché non supportare i propri collaboratori a fare altrettanto con se stessi? Molte volte fare un corso di aggiornamento non basta. Le competenze richieste sono di raggio molto più ampio.

Il coaching aiuta i leader a navigare il cambiamento a livello personale, professionale e organizzativo.

I coach assicurano che i dirigenti abbiano le giuste competenze, le giuste conoscenze e le giuste strategie in

atto, offrendo un processo collaborativo in:

Identificazione dei punti di forza e debolezza collettivi e individuali

Uno degli elementi più cruciali dell'executive coaching è capire in cosa un individuo eccelle e in cosa potrebbe migliorare. Lo stesso vale per le imprese nel loro complesso.

Ecco perché le strategie di executive coaching si concentrano fortemente sul concetto di *autoconsapevolezza*. Sia gli individui che le organizzazioni possono migliorare solo se hanno una solida comprensione di dove è necessario il miglioramento.

L'executive coaching aiuta i leader a valutare i punti di forza e di debolezza collettivi e individuali della loro azienda. Ciò consente loro di sfidare se stessi e i propri collaboratori per migliorare e supportare meglio i punti deboli dell'organizzazione.

Il coach adatterà l'approccio alle esigenze specifiche dell'azienda, spingendo i leader e i loro dipendenti a valutare e migliorare.

Supporto alle aziende e i leader ad affrontare i cambiamenti

L'executive coaching è anche un modo potente per preparare aziende, team e individui al cambiamento. Circa il 50% delle organizzazioni finisce per ingaggiare un executive coach per "sviluppare alti potenziali o facilitare le transizioni". Potrebbe trattarsi di una successione di ruoli, di un trasferimento, di un'acquisizione aziendale o persino di un passaggio al lavoro da remoto (come è successo a molte aziende nel 2020).

Miglioramento delle capacità di definizione degli obiettivi

Ti è capitato di pensare: "Ho già degli obiettivi, in che modo mi può aiutare un coach?"

Sebbene molti leader aziendali abbiano degli obiettivi, non sono necessariamente S.M.A.R.T. Un executive coach aiuta a definire obiettivi personali e aziendali che siano specifici, misurabili, riconosciuti, realistici e scadenzabili.

Numerose ricerche hanno indicato che la definizione degli obiettivi può essere più efficace quando viene eseguita con un mindset adeguato e la giusta quantità di accuratezza. In questo caso il coach supporta la creazione di una direzione unificata per il business, che manca per esempio a molte startup e piccole aziende.

Imparare a impostare obiettivi S.M.A.R.T. non è importante solo per la crescita personale e il futuro dell'azienda. È anche fondamentale per il miglioramento e la soddisfazione dei collaboratori. Leader e dirigenti possono declinare quanto scaturisce dai loro percorsi di coaching nelle conversazioni con i collaboratori e a loro volta guidarli nell'individuazione di obiettivi altamente definiti.

Incremento della sicurezza nella propria Leadership

La fiducia in se stessi è una delle qualità più importanti che un leader possa possedere. Quando i leader si sentono responsabilizzati e sicuri di sé, prendono decisioni migliori e incoraggiano i propri collaboratori a fidarsi della loro guida.

Determinazione di blind spot, punti ciechi

Un altro enorme vantaggio dell'executive coaching: rivela i punti ciechi che i leader potrebbero altrimenti non pensare mai di esaminare.

A tutti noi farebbe piacere pensare di conoscere in tutto e per tutto le nostre attività, capacità e tratti caratteriali, in realtà tutti possiamo trarre beneficio dall'esplorazione intenzionale di prospettive diverse ed esterne alla nostra e a quella aziendale. L'executive coaching spinge i leader a

valutare e comprendere meglio le loro organizzazioni. I programmi di coaching spesso includono anche misurazioni attraverso assessment e sondaggi tra i dipendenti, la pianificazione di incontri individuali con i manager e discussioni a livello aziendale.

Promozione di una migliore cultura aziendale Parlando di persone, parliamo di cultura. Sebbene l'impatto dell'executive coaching possa essere erroneamente percepito come limitato ad un servizio personalizzato e individuale, l'impatto attraverso gli individui può rapidamente tradursi in un migliore ambiente aziendale.

Secondo il rapporto del Bureau of Labor Statistics del 2021, il tasso di turnover complessivo nell'America aziendale è del 57,3% dove circa il 29% dei dipendenti cambia volontariamente, il che significa che lascia o si dimette dal posto di lavoro. Quasi un terzo di tutti i dipendenti se ne va per scelta.

La fidelizzazione dei dipendenti è un grosso problema per molte aziende, soprattutto negli ultimi anni. Un modo in cui le aziende possono ridurre il turnover e trattenere collaboratori preziosi è coltivare una migliore cultura del posto di lavoro: la leadership, in questo, gioca un ruolo fondamentale.

Nello stesso report viene indicato che solo il 28% circa dei dirigenti comprenda veramente la propria cultura aziendale, e ciò nonostante essi siano visti come la parte più influente della formazione e dell'evoluzione della cultura aziendale.

È qui che l'executive coaching fa una grande differenza. Promuovendo l'autoconsapevolezza, nonché la consapevolezza dei punti di forza e di debolezza dell'azienda nel suo complesso, il coaching aiuta i leader a migliorare e far crescere direttamente la propria cultura aziendale coinvolgendo nel processo i propri collaboratori.

D&I: diversità ed inclusione

L'executive coaching supporta i leader a identificare e perfezionare le sfide all'interno delle loro organizzazioni, comprese le preoccupazioni sulla diversità e inclusione. due parole distinte ma oramai associate dal lessico politico-aziendale perché giustamente legate: dove c'è diversità serve inclusione. La diversità molte volte è individuata dall'azienda (di gender, di abilità, di caratteristiche personali, di cultura) ma l'inclusione, come risultato, è nelle mani dei manager e dei singoli individui. Individuare e applicare politiche e pratiche di inclusione all'interno dell'azienda per valorizzare le diversità è un approccio trasformatore a livello culturale. I percorsi di coaching aiutano nell'individuazione di bias e nella loro gestione.

In sintesi, l'executive coaching offre alle organizzazioni l'opportunità di investire in individui, gruppi e team di talento, consentendo loro di migliorare le proprie prestazioni a livello organizzativo, di squadra e personale.

Quando pensate ai percorsi di coaching vi invito a farlo lasciando andare l'idea di interventi su aree specifiche, definite e limitate, un po' come se fossero dei vasetti chiusi (executive presence, D&I, leadership femminile, accelerazione di profili ad alto potenziale, international career management, trasformazione Agile etc).

La prospettiva da adottare è invece quella dei vasi comunicanti. Attraverso il coaching, agendo su un aspetto di partenza, l'impatto risultante è trasversale e le competenze acquisite sono molteplici, e applicabili a 360 gradi.

**MCC Master Certified Coach Individuale Gruppi e Team*